

La flexibilidad del trabajo académico Problemática en la universidad pública

Anahí Gallardo Velázquez*
Keshava Quintanar Cano **



RESUMEN

El proyecto económico neoliberal de fines del siglo XX ha impactado, de manera singular, el trabajo académico de las Universidades públicas. Esto las ha obligado a definir una nueva identidad al enfrentar un dilema de carácter ético, sobre todo para sus órganos de decisión: priorizar el logro de la eficiencia terminal, la calidad y la competitividad internacionales o fortalecer sus funciones sustantivas como entidades creadoras de conocimiento, difusoras de la cultura y formadoras de ciudadanos profesionales críticos, analíticos y propositivos, respecto de los problemas socioeconómicos del país.

Desde esa lógica, se instaura un proceso de flexibilidad laboral que se refleja en los nuevos términos de trabajo para los académicos, como los contratos temporales; la jornada parcial; la baja de los salarios base a favor del otorgamiento de estímulos y becas; la pérdida de prestaciones y derechos laborales; componentes de un modelo organizacional donde el Estado minimiza su actuación rectora para dar paso a la desregulación o privatización de sus funciones públicas.

En el artículo se describen y analizan estas nuevas condiciones que enfrenta la universidad pública en México. Situación que al parecer impone un estilo de gestión empresarial, que merma los valores de solidaridad, cooperación y respeto, propios de la vida académica.

*Profesora investigadora del Departamento de Administración, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco.

**Profesor investigador del Colegio de Ciencias y Humanidades de la UNAM.

ABSTRACT

The neo-liberal economic project of the late years of XX century, has affected in a singular manner the academic work of the public Universities. This fact has compelled them to find a new identity, to face a ethic dilemma, in order to choose between the terminal efficiency, quality and international competitiveness, and the substantives functions, as creative entities of knowledge, cultural promoters and producers of analytic, critical and proposal professionals to find innovative solutions to the country economical problems. Based in the above mentioned, labor flexibility has been established which gives rise to new labors terms: as temporal labor contracts, partial work, low salaries, aid and labor rights lost. Therefore the state minimized its government and allows the deregulation and privatize its functions.

In the present essay these new conditions are described and analyzed that the public higher education in Mexico nowadays is faced. This situation imposes a private style of management that diminishes the important values as solidarity, cooperation and respect, that distinguishes the academy life .

Palabras clave: Flexibilidad, estrés laboral

Keywords: Labor flexibility, stress

Antecedentes

El proyecto neoliberal de fines del siglo XX implantado en México, ha venido impactando el trabajo académico de manera creciente, impulsando un proceso de flexibilidad laboral que se refleja en los nuevos términos de trabajo: contratos temporales; de tiempo parcial; baja de los salarios base a favor del otorgamiento de estímulos y becas; pérdida de prestaciones y derechos laborales; todos ellos, componentes de un modelo económico donde el Estado se redimensiona y minimiza su actuación rectora para dar paso a la desregulación o privatización de varias de sus funciones sustantivas, restando cobertura en la atención de los derechos y las necesidades sociales.

En efecto, este modelo de reestructuración productiva, conocido como modernización o liberalización económica, se empezó a aplicar en el país a partir de 1983 y planteó, en primera instancia, la necesidad de generar un escenario macroeconómico estable mediante el control inflacionario, el saneamiento de las finanzas públicas y el crecimiento sostenido de las exportaciones, en segundo lugar, promovió la implementación de políticas públicas desreguladoras, que han dado cabida a nuevas formas de organización y gestión del trabajo (Tunal, 2002).

En tal perspectiva, la universidad pública se ha visto obligada a definir una nueva identidad, a través de dar preeminencia al logro de la eficiencia, la calidad, la rendición de cuentas y la competitividad olvidando, o por lo menos marginando, su esencia como entidad crítica, analítica y propositiva ante las problemáticas de nuestra realidad. De igual manera, ha condicionado su dinámica científica, creativa y de innovación a las restricciones financieras estatales de la época.

Aún más, la desregulación económica reciente, expresada en menor subsidio y apoyos institucionales para el sector educativo público, así como la flexibilización laboral concomitante a ella, auspicia en las organizaciones educativas un ambiente de trabajo anómalo, es decir, un proceso de individualización de sus actores y un incremento de la competencia entre ellos, por el logro de los beneficios extrasalariales (becas, estímulos, fondos, etc), que merma los valores de solidaridad, cooperación y respeto, propios del mundo académico, en la búsqueda de la verdad, la justicia y la trascendencia.

57

Reestructuración Organizacional en la Universidad Pública

Bajo este contexto, a las universidades públicas se les impone un estilo gerencial privado en la gestión de los recursos humanos, basado en la disminución de sus plantas académicas con plazas definitivas, por la utilización creciente de la contratación flexible, donde el docente es pagado según el servicio prestado, por tiempo determinado y donde la mayoría de las veces no goza de seguridad social completa, además de utilizar el outsourcing –externalización- o subcontratación de muchos de los servicios de apoyo (pagos, mantenimiento, vigilancia).

En otras palabras, el académico de las universidades públicas, sometido a la flexibilidad contractual, se ha convertido poco a poco en un trabajador precario, a quien se le disminuyen paulatinamente sus condiciones laborales y derechos sociales. De ahí que el problema no sólo afecta la estabilidad laboral de éste, sino por la precariedad de su ingreso, deteriora el ambiente de trabajo y resultados de la universidad en su conjunto.

Ciertamente, cuando se habla de flexibilidad laboral se alude al cambio en las relaciones laborales, en las condiciones de un puesto de trabajo estable o permanente que, con anterioridad, brindaba seguridad social y otras prestaciones laborales, dando paso a una contratación temporal del trabajo asalariado que busca disminuir las prestaciones y garantías sociales asociadas, a favor de una partida presupuestal y, en detrimento de las necesidades educativas de la sociedad.

Luego este proceso de flexibilización, aplicado en los últimos años en la mayoría de los países capitalistas, tiene lugar vía la desregulación o desrigidización de las normas, principios e instituciones integrantes del derecho del trabajo.

De acuerdo con Luisa Benavides (2000), la flexibilidad hace referencia a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a eliminar la rigidez en la legislación laboral, a fin de permitir que el factor trabajo se ajuste fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo, en otras palabras, la relación laboral flexible se caracteriza por la progresiva eliminación del modelo taylorista-fordista, donde todo estaba previsto y previamente negociado, para dar cabida a nuevas formas de organización y remuneración del trabajo, que permiten optimizar los recursos humanos de la empresa, en atención a la creciente competencia de los mercados.

Siguiendo a Offe (1997), la flexibilidad contractual debe ser entendida como aquella que no asigna un sitio en la sociedad, ni proporciona los ingresos y protección adecuados de la misma.

Entonces la flexibilidad laboral puede clasificarse de diversas maneras, se adopta aquí la que se divide en dos

aspectos: la flexibilidad interna o funcional y la flexibilidad externa o numérica.

La flexibilidad interna se refiere a la aplicación de técnicas modernas de organización del trabajo, que con la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación, facilitan la polivalencia del trabajador y su participación en la toma de decisiones operativas (Benavides, 2000).

Implica la movilidad interna del asalariado, entre los puestos de trabajo, departamentos, adscripción, turnos y horarios, es decir, existe la capacidad del empleador para modificar la estructura de puestos y reasignar las tareas de los trabajadores en función del cambio tecnológico (González, 1999).

Por su parte, la flexibilidad externa o numérica, también denominada externalización, se ve representada por la subcontratación de muchos de los servicios, la utilización de contratos por tiempo determinado o a domicilio, es decir, empleos atípicos o precarios, en tanto merman los derechos laborales adquiridos históricamente por los trabajadores y donde priva la voluntad unilateral del empleador (Benavides, 2000).

En otras palabras, este tipo de flexibilización tiene que ver con la capacidad de la organización -léase empleador- para modificar la plantilla de los trabajadores en función del mercado o demanda de sus productos (González, 1999). En este sentido, se vislumbra una contradicción en la universidad pública entre: la creciente demanda de carreras y matrícula, y la disminución del presupuesto destinado a la contratación de nuevos docentes.

Cabe mencionar que la flexibilidad laboral y la precarización son dos términos ligados pero distintos: La

flexibilización, como se ha señalado, hace referencia a un conjunto de prácticas laborales diferentes a las del modelo típico o contrato indefinido de jornada completa, en las que suele considerarse la contratación por un plazo limitado, la contratación por periodos discontinuos o jornadas reducidas, mediante la cual las organizaciones reducen varios costos; de reclutamiento, de inducción, de formación, etc. (Bel, 1991).

En cambio, el término precarización debe entenderse como indicador de la convergencia de una serie de elementos que llevan al trabajador a una situación de ingreso laboral decreciente e inadecuado para su sobrevivencia, que se deriva de la duración por tiempo determinado del contrato laboral, los salarios inferiores a los de la ley, la ausencia de participación en beneficios no salariales, la mayor dificultad para la defensa de sus derechos e incluso, indefensión y menores condiciones de trabajo o prácticas contractuales abusivas por parte de los empleadores.

La OIT y la CEPAL señalan que entre los ocupados la precariedad es evidente, en tanto existen hoy, mayores tasas de desempleo, informalidad y carencia de protección social. Como lo ejemplifica la nueva Ley del ISSSTE que, a pesar de todos los intentos que se ha hecho para elogiarla, apuntala la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado y le transfiere a la inversión privada, una buena cantidad del "ahorro para el retiro", a través de comisiones y manejos.

Por tanto, el término precarización evoca lo inseguro, lo difícil y sin garantías sociales, derivada de la disminución salarial neta, dados los contratos temporales ligados a la eliminación de derechos laborales (vacaciones, aguinaldo, prestaciones sociales, seguros, maternidad, hospitalización)

o la carencia de otros beneficios (bonos estímulos y becas) que llevan a la superexplotación del trabajador.

De manera específica, este proceso se refiere a trabajadores que laboran menos de treinta y cinco horas a la semana, aunque desearían trabajar más; a trabajadores ocupados que perciben un salario por debajo del mínimo legal; a trabajadores que no están amparados por la legislación social y laboral y también a todos aquellos que no tienen empleo - tasa de desempleo abierto- (Sotelo;1998).

En definitiva, se concluye, la flexibilidad laboral que lleva inmersa la precariedad de los derechos laborales surge, en cierta medida, por la brevedad de un contrato temporal que impide el beneficio de las garantías y derechos con que se dota al trabajo que legalmente esta pensado como indefinido, pero también es producto de la contradicción en la que incurre el propio asalariado al verse obligado a aceptar las nuevas reglas laborales, muchas veces ilegales, ya que su no aceptación podría significar la no renovación del contrato, aunque este sea eventual (Bel,1991).

Las dimensiones y problemáticas de la flexibilidad laboral

Los estudiosos del tema coinciden en señalar la aparición de varias dimensiones en el proceso de flexibilidad laboral, a saber:

El establecimiento de reformas laborales y la implementación de nuevas políticas salariales; la reestructuración o redimensionamiento de las organizaciones; el involucramiento del trabajador; la polivalencia; el trabajo en equipo; la capacitación permanente y el compromiso con la calidad.

60

Dimensiones que buscan un mejoramiento continuo, pero que en la práctica han tendido a limitar el logro de los objetivos organizacionales.

En efecto, el proceso de flexibilización verificado en las instituciones educativas públicas, en los últimos veinte años, nos permite observar la emergencia de nuevas condiciones laborales que al parecer están limitando la consecución de sus objetivos básicos, al presentarse las siguientes problemáticas para el académico (ver cuadro I).

La existencia de una jornada laboral inestable o intensificada, la primera bajo el aumento de los contratos temporales y de tiempo parcial, la segunda, por la sobrecarga de tareas o la extensión de la jornada laboral de los profesores definitivos, en la que no existe un horario definido de culminación de tareas, dado el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación – internet, email, celular, etc - .

La ambigüedad de sus funciones, debido a la polivalencia o multitarea en la que el académico asume distintos roles; como docente, investigador, tutor, administrador, etc.

Una subordinación nueva, manifestada en la existencia de varios jefes, rompiendo el principio de unidad de mando; por el cumplimiento de diversas tareas para distintos grupos de trabajo, cuerpos académicos y redes.

Una presión mayor en la toma de decisiones del trabajador definitivo, ya que éste cuenta con autonomía laboral, por lo mismo tiene una mayor responsabilidad institucional. Ligada a una evaluación continua, centrada en el desempeño, si desea sostener becas y estímulos, lo que privilegia el individualismo vs el colectivismo y la solidaridad, valores básicos de la universidad pública.

Finalmente, en términos de higiene y seguridad se presenta un incremento del riesgo en la salud: por el ruido excesivo, las vibraciones y emisiones electromagnéticas derivadas de las nuevas tecnologías. Además de vivir en un clima de mayor estrés, por el incremento de las demandas institucionales y la competencia entre sus pares por la obtención de recursos, becas y estímulos.

Cuadro I
CONDICIONES LABORALES FLEXIBLES EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

	Condiciones laborales	
	Burocráticas	Flexibles
Diseño del trabajo	Tarea definida- Jornada laboral definida y estable	Multitarea (diversificada y ambigua). Docente investigador, tutor, administrador, etc. Jornada laboral inestable e intensificada. Contrato por tiempo determinado, parcial. Sobrecarga: labor intensificada sin limite definido de culminación.
Relación Laboral	Contrato colectivo previsible en sus términos- Un jefe único Toma de decisiones centralizada- Trabajo grupal, Colectivismo Motivación centrada en lo económico	Contratación individual Varios jefes. Se rompe el principio de unidad de mando, cumple varias funciones para distintos grupos, cuerpos académicos y redes. Toma de decisiones descentralizada. Autonomía laboral. Individualismo. Desarrollo individual vs colectivismo Evaluación centrada en el desempeño
Condiciones de trabajo (físicas y psicológicas)	Higiene y seguridad: limitando ruido, toxicidad y temperatura e iluminación inadecuada Seguridad social garantizada Clima organizacional. Previsible.	Higiene y seguridad: incremento del riesgo por ruido, vibraciones y emisiones electromagnéticas- Seguridad social restringida. Clima organizacional. Conflictivo, altamente competitivo e incierto.

Fuente: Elaboración propia.

Luego entonces, el incremento del contrato temporal y de tiempo parcial ha sido un gran escollo para la dinámica de trabajo de la universidad pública. Anteriormente un académico, con un empleo de base o permanente, podía contar con una estabilidad y condiciones relativamente adecuadas para desarrollar su labor de docencia y de investigación. Actualmente, las plazas de oposición han sido prácticamente eliminadas, las nuevas generaciones que sustituirían a los catedráticos e investigadores fundadores, tienen pocas posibilidades de aspirar a una plaza de este tipo. Para ellos, sólo quedan cátedras de tiempo determinado.

Es decir, la labor de investigación que requiere horas de dedicación en un ambiente propicio para la lectura, el análisis y las propuestas a las problemáticas nacionales, ha sido sustituida por escasas horas utilizadas exclusivamente en la preparación de clases. De igual manera, los beneficios que otrora gozaban los académicos contratados por tiempo indeterminado, se han perdido, pues se reducen a los derechos mínimos de ley, en otras palabras, los nuevos contratos temporales ofrecen pago proporcional de aguinaldo y vacaciones con seguridad social limitada y, definitivamente, no otorgan el pago de bonos, estímulos y becas.

Sin duda que este tipo de relación laboral cambia la dinámica interna de trabajo, pues los profesores temporales, a diferencia de los que cuentan con contratos de tiempo indefinido, no logran vincularse con los proyectos académicos de largo plazo, no desarrollan un sentido de pertenencia, no establecen vida colegiada, ni se integran a las redes de investigación en detrimento del desarrollo académico de las universidades y de la sociedad.

Otro problema observable ha sido la baja de los salarios base, a favor del otorgamiento de estímulos y becas, proceso que incrementa la remuneración extrasalarial -no reconocida al momento del retiro- y que desafortunadamente ha generado un efecto negativo, en muchas entidades educativas públicas. Por ejemplo, en la UAM se acepta que este fenómeno de deshomologación salarial o individualización laboral "trastoca la naturaleza del trabajo académico, convirtiéndolo en una actividad profesional que se rige por una remuneración a destajo, asociada al número de productos o resultados demostrados en un cierto periodo de tiempo [situación que lamentablemente] ha dado lugar a comportamientos oportunistas, a comportamientos orientados hacia la simulación del trabajo, con lo que se trastocan los fundamentos éticos de la labor académica, debilitando fuertemente su componente social (Gil A. *et al* 2005)."

Y por si esto fuera poco, la desregulación estatal asociada a la nueva ley del ISSSTE, en contra de las prestaciones y derechos laborales ganados por los trabajadores al servicio del Estado, a favor de la salud, la vivienda y las pensiones, mueve al retiro anticipado de buen número de académicos con alta calificación, experiencia y trayectoria en la construcción y consolidación universitaria, que darán paso a un incremento de la contratación de profesores temporales y/o a una superexplotación del personal definitivo contratado, agravando la situación para el cumplimiento de los verdaderos fines de la universidad pública.

Todo lo cual evidencia el ejercicio de una nueva cultura laboral, de una ética surgida de los procesos de flexibilidad implementados en el sector empresarial, que hoy trastocan la vida colegiada de las universidades públicas

del país, y que es necesario revisar de manera cautelosa.

La Ética emergente en la Universidad Pública

Al favorecer la política de austeridad –eficiencia terminal, eficacia y calidad- proveniente de la SHCP y la SEP, en la gestión de las universidades públicas, se da paso a una ponderación economicista de las actividades del docente, incluso de aquellas por las que este oficio se distingue de todos los demás: su irrenunciable rol como proyector de valores y su responsabilidad histórica como científico-crítico y humanista. De hecho, la ética que ha acompañado este noble quehacer esta cambiando, para ajustarla a las nuevas individualidades y por supuesto, al paradigma financiero postmoderno, eje conductor de los valores y deseos de una sociedad cada día más individualizada, fragmentada y consumista.

Ciertamente, dentro de los nuevos términos usados; postmodernidad, postindustrial, postfordismo, aparece el término postética, que se percibe como la nueva relación del hombre con los valores, donde los elementos éticos formales son los mismos, pero el cambio estriba en el tipo de interrogantes que el sujeto se plantea respecto a su acción moral, si en la modernidad se preguntaba acerca de lo que era necesario, ¿qué debo hacer? - acatar según el deber- en estos tiempos individualizados, se interroga acerca de lo conveniente -¿qué me conviene hacer?- cambiando evidentemente el fin (Díaz, 2000).

Luego entonces, la ética que refiere a un modo o forma de vida deviene en una ciencia práctica, cuyo objeto es orientar la conducta humana para alcanzar su fin, por lo

mismo, es reconocida como una herramienta valiosísima para la toma de decisiones. Además, como se relaciona con el comportamiento responsable, siempre entra en juego el concepto del bien y el mal (Delgado y Rojas, 2007).

En esa vertiente, las autoridades universitarias y sus órganos de decisión, encargados de operacionalizar la nueva estrategia flexibilizadora, se encuentran constantemente ante un dilema ético. Pues además de dedicarse a planificar, organizar, motivar, comunicar o a llevar a cabo alguna otra función propia de la administración educativa, tienen que hacer frente a los temas del bien y el mal, de la imparcialidad y parcialidad, de justicia o injusticia, que se deslizan subrepticamente en sus decisiones, actos o comportamientos (Soto y Cárdenas, 2007).

El investigador Rushworth Kidder (1997, en Soto y Cárdenas, 2007:123) afirma que las instancias de decisión, en este caso universitarias, han empezado a descubrir que una ética sólida tiene un efecto práctico en el renglón de los resultados organizacionales:

- Los valores compartidos crean confianza.
- La congruencia conduce a lo predecible en la planificación.
- Lo predecible es esencial para el manejo de las crisis.
- La seguridad en tales recompensas genera lealtad.
- Las instituciones valen lo que valen sus actores, su personal.
- El liderazgo ético impide la reglamentación opresiva.
- Las sociedades eficaces dependen de los valores en común.
- La ética es una forma de seguro.

Sostiene, además, que un análisis de estas razones revela dos categorías generales de justificación:

1. La sociedad y los participantes en una institución esperan que las autoridades universitarias y sus órganos colegiados decidan lo que es correcto, bueno y justo para la sociedad en su conjunto.
2. Ser ético conviene a los intereses de las universidades y a sus integrantes.

Por otra parte, la toma de decisiones constituye el núcleo del proceso de la administración de las instituciones educativas. Si hay algún acto o proceso que sea sinónimo de administración es la toma de decisiones. Pese a que es menester mejorar el desempeño general de los funcionarios en los sectores público y privado, existe el imperativo especial de mejorar la toma de decisiones éticas por parte de los funcionarios (Petrick Quinn, 1997 en Soto y Cárdenas, 2007:123).

Petrick y Quinn exponen cinco razones por las que las autoridades universitarias y los órganos de decisión deben de contemplar a la ética en su proceso de toma decisiones:

1. Los costos de la conducta carente de ética en el lugar de trabajo.
2. La falta de conciencia respecto a actos directivos, éticamente cuestionables, relacionados con esta función.
3. La erosión generalizada de la integridad y la exposición a riesgos éticos.
4. Las presiones de corrupción global que amenazan la

reputación gerencial y organizacional.

5. Los beneficios de una mayor rentabilidad y orden organizacional intrínsecamente deseables.

Por tanto, las autoridades de las instituciones educativas no pueden llevar a cabo su gestión como si tuvieran en mente un negocio, como si fueran los dividendos los que dirigieran su labor administrativa. Al hablar de flexibilidad laboral, se refiere a un mecanismo orientado a la reducción de costos, a la reducción de las estructuras organizacionales en beneficio de una salvaguarda financiera para la entidad educativa –lo que de suyo no es criticable– sin embargo, lo indeseable es que este orden de prioridades se convirtiese en el fin y orden básico de las decisiones de las autoridades universitarias, como parece hoy advertirse.

Al respecto, Howard Gardner, en una entrevista sobre la mente ética (Gardner, 2007:42) sostiene que es más difícil para las personas de negocios optar por una mente ética que para otros profesionales, porque estrictamente hablando los negocios no son –y nunca han sido– una profesión. Las profesiones se desarrollan a lo largo de grandes períodos de tiempo y gradualmente establecen un conjunto de mecanismos de control y sanciones para aquellos que violan el código. Los verdaderos profesionales, ya sean médicos, abogados, ingenieros o profesores, atraviesan un extenso entrenamiento para obtener su licencia. Si no actúan según los estándares reconocidos, pueden ser expulsados de su gremio profesional.¹

Además, el rol de mentor es un componente aceptado

¹ “Ciertamente, existen personas de negocios que actúan profesionalmente y que se sienten obligadas a servir a sus clientes, empleados y comunidades. Las empresas también pueden adoptar voluntariamente una responsabilidad social corporativa. Pero no existen castigos si eligen no hacerlo. Algunos economistas sostienen que es ilegítimo para las empresas destinar sus utilidades a cualquier cosa que no sean los bolsillos de los accionistas (Gardner, 2007:42).”

en las profesiones reguladas. Pero en los negocios no existe este modelo; no se necesita una licencia para ejercer. Los únicos requisitos son ganar dinero y no violar este principio. Aunque se comience con altos estándares éticos personales, es fácil desviarse del camino correcto, porque los estándares profesionales son una opción vocacional, no una parte del territorio.

En este sentido, las autoridades universitarias y los órganos de decisión deben de tener claro que al aplicar los modelos o paradigmas exclusivos del ámbito de los negocios en la Universidad pública, pueden trastocar los principios nacionales con los que inicialmente se creó ésta; la educación gratuita y laica, la solidaridad, la búsqueda de la verdad, privilegiando los códigos éticos de los negocios, sustentados en el logro de la rentabilidad.

De esta manera se vuelve pertinente aclarar que los estudiantes de las universidades públicas no son clientes, son usuarios, ciudadanos que deben de formarse, de convertirse en profesionales con miras a ejercer su actividad de una manera cívica, democrática y propositiva. Por tanto, los estudiantes de las universidades públicas no son un negocio y, por lo mismo, las organizaciones académicas públicas cumplen con una función social e histórica que no puede, ni debe dejarse, en manos del mercado, de la

demanda y las necesidades internacionales, como otro negocio más.

Consideraciones finales

No está de más remarcar lo dicho en este documento: las nuevas condiciones y escollos derivados de la flexibilidad laboral, bajo el auspicio de políticas de desregulación de corte eficientista, atentan no sólo contra la calidad de vida y proyección profesional del académico, sino también contra el avance del conocimiento y la labor de investigación, elementos fundamentales de una economía, como la nuestra, en vías de desarrollo.

Luego, la nueva ética que permea las universidades públicas, inmersas en este alud de acuerdos financieros, que responde a interrogantes de orden pragmático y no hacia la comunión con el otro, hacia el beneficio solidario, equitativo y democrático: deberá de cambiar. Por tanto, la política laboral implementada en la universidad pública tendrá que rectificar el camino y, bajo una mirada que responda a las necesidades científicas y humanistas de la sociedad, apuntalar sus esfuerzos para mejorar las condiciones laborales de los académicos, que finalmente son las de todos, en un mundo que, aunque insistamos en fragmentar, es indivisible.

Fuentes consultadas

- Bel, Carmen (1991), "Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo. La contratación temporal: Aspectos teóricos, legales e históricos" *Unión Sindical*, No. 94, Mayo.
- Benavides, Luisa (2000), "La flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales" [en línea] <http://servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>
- Delgado, Aura y B. Rojas (2007), "Reflexiones sobre la ética del profesor universitario" [en línea] <http://servicio.cid.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n26/5-26-6.pdf>.
- Díaz, Esther (2000), *Postmodernidad*, Editorial Biblos, Buenos aires.
- Gardner, Howard (2007), "La mente ética" en *Harvard Business Review*, marzo, vol. 85, num. 3, Santiago de Chile.
- Gil, Manuel et. al. (2005), *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana. Un largo y sinuoso camino*, UAM, México.
- González, Sergio (1999), "Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales en el estado de México", en Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas (coords.), *Cambio en las relaciones laborales en México. Enfoque sectorial y regional*, vol. 2, UNAM, México.
- Offe, Claus (1997), "Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles" en ESK CUIS *¿Qué Crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo* (Donostia: Tercera Prensa/Hirugarren Prentsa SL).
- Sotelo, Adrian (1998), "La Precarización del Trabajo: ¿Premisa de la Globalización? Papeles de Población, No. 18, Octubre Diciembre, UAEM, México [en línea] <http://redalyc.uaemex.mx>
- Soto, Eduardo y José Antonio Cárdenas (2007), *Ética en las organizaciones*, McGraw-Hill, México.
- Tunal, Gerardo (2002), "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México" en *Economía, sociedad y territorio*. Vol. III no. 11. México.